



MINISTER  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
*Elżbieta Rafalska*

Warszawa, dnia 19 WRZ. 2018

DDP.I.02101.16.12.2018.JŻ

**według rozdzielnika**

Stosownie do przepisów art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1881, z późn. zm.) przesyłam *projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń* z uprzejmą prośbą o przedstawienie opinii w terminie **21 dni** od dnia doręczenia projektu, przy czym bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od dnia następującego po dniu doręczenia ww. projektu wraz z niniejszym pismem.

Skrócenie terminu na wyrażenie opinii do 21 dni jest uzasadnione koniecznością szybkiego procedowania projektu rozporządzenia tak, aby projektowane przepisy weszły w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., który jest również dniem wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

Jednocześnie informuję, że projekt został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce „Rządowy Proces Legislacyjny” (nr RD419). Projekt rozporządzenia został również przesłany w wersji elektronicznej.

Ewentualne uwagi proszę kierować również drogą elektroniczną na adres: *sekretariat.ddp@mrpips.gov.pl*.

Jednocześnie informuję, że nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

*wiepodlega*

POLSKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI

*Elżbieta Rafalska*

Otrzymują:

- 1) Pan Piotr Duda - Przewodniczący Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”;
- 2) Pani Dorota Gardias - Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych;
- 3) Pan Jan Guz – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

*niepodległa*

POLEKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI

**ROZPORZĄDZENIE  
RADY MINISTRÓW**

z dnia ..... r.

**w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń**

Na podstawie art. 31 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracodawca jest obowiązany, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, powinien zawierać:

- 1) wskazanie osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zwane dalej „zwolnieniem od pracy”;
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy;
- 3) wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, czy też bezpłatnie;
- 4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy nie dłuższego niż okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

§ 2. 1. Po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba wykonująca pracę zarobkową ma obowiązek przystąpienia do pracy, bez uprzedniego wezwania pracodawcy.

2. Zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności, o których mowa w ust. 1.

§ 3. 1. Wynagrodzenie od pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, 1608 i 1629) przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków.

2. Wynagrodzenie ustala się ponownie w razie zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy.

§ 4. 1. Innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje wynagrodzenie, które ta osoba otrzymałaby w tym okresie, gdyby nie korzystała ze zwolnienia od pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. W przypadku gdy wynagrodzenie innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową uzależnione jest od rezultatu osiągniętego przez tę osobę w ramach świadczonej pracy, takiego jak w szczególności wykonane dzieła, osiągnięte wyniki, osoba ta w okresie zwolnienia od pracy ma prawo do miesięcznego świadczenia pieniężnego w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1316).

3. Wysokość świadczenia pieniężnego przysługującego w okresie zwolnienia od pracy osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej jest ustalana zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 885).

4. W przypadku osoby, o której mowa w ust. 1, korzystającej ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin, wysokość wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

5. Terminy i warunki płatności wynagrodzenia wynikające z umowy zawartej między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową mają zastosowanie do wynagrodzenia, o którym mowa w ust.1.

§ 5. Korzystanie przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia jej uprawnień, które są uzależnione od wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 6. 1. Osoba wykonująca pracę zarobkową, korzystająca ze zwolnienia od pracy, zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku prawnego łączącego tę osobę z pracodawcą, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń, bądź postanowieniami umów, na podstawie których inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczy pracę.

2. Zakres świadczeń przysługujących w okresie zwolnienia od pracy osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej jest ustalany zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej.

§ 7. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.<sup>1)</sup>

**PREZES RADY MINISTRÓW**

---

<sup>1)</sup> Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. poz. 336), które utraciło moc z dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608)

ZASTĘPCA DYREKTORA  
Departamentu  
*Ivona Ziendalska*  
18.09.2018.

## UZASADNIENIE

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 31 ust. 2<sup>1</sup> znowelizowanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.).

Dotychczas obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. poz. 336), zwane dalej „rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r.”, zakresowo obejmowało dwie kwestie:

- 1) tryb udzielania pracownikom urlopu bezpłatnego w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego;
- 2) tryb udzielania pracownikom zwolnień z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie zwolnień od pracy.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zaistniała konieczność odpowiedniego dostosowania przepisów aktów wykonawczych. Z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608) zostaną bowiem zmienione przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, które zawierały upoważnienia ustawowe dla Rady Ministrów do wydania dotychczas obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (art. 25 ust. 1<sup>2</sup> oraz art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). Zdecydowano się na wydanie dwóch odrębnych

aktów wykonawczych. Znowelizowana ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zawiera więc delegacje ustawowe dla Rady Ministrów do określenia w drodze dwóch odrębnych rozporządzeń:

- 1) trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (delegacja ustawowa określona w znowelizowanym art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych);
- 2) trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (delegacja ustawowa określona w znowelizowanym art. 31 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

Projektowane rozporządzenie w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zmieniono przede wszystkim aparat pojęciowy występujący w projektowanym rozporządzeniu. Z uwagi na fakt, że prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zwane dalej „zwolnieniem od pracy”, przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową, zastąpiono pojęcie „pracownik” szerszym pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Zgodnie z dodanym nowelizacją art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych pod pojęciem osoby wykonującej pracę zarobkową należy rozumieć zarówno pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.), zwanej dalej „KP”, jak i osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Jedynie w przepisach rozporządzenia, w których uregulowano sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia przysługującego osobie zwolnionej od pracy,

wprowadzono rozróżnienie na pracownika i inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Ta dyferencjacja jest niezbędna ze względu na odmienności i specyfikę tych stosunków prawnych oraz występujące między nimi różnice w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia czy innego świadczenia.

Poza tym, w związku z tym, że na gruncie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych występuje, odrębna od sformułowanej w art. 3 KP, definicja pracodawcy, doprecyzowano, że w § 3 ust. 1 projektowanego rozporządzenia mowa jest o pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP. W pozostałych przepisach rozporządzenia pojęcie pracodawcy występuje w szerszym znaczeniu określonym w przepisie art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który został dodany ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. W rozumieniu znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych pojęcie pracodawcy będzie obejmowało pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia.

W projekcie rozporządzenia w § 1 i § 2 określono tryb udzielania zwolnień, o których stanowi art. 31 ust. 1 znowelizowanej ustawy wobec osób wykonujących pracę zarobkową, w tym pracowników oraz osób niebędących pracownikami, które wykonują pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osób prowadzących jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osób samozatrudnionych). Przepisy § 1 i 2 projektowanego rozporządzenia stanowią w zasadzie powtórzenie dotychczasowych regulacji z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (§ 4 i § 5), z tą różnicą, że pojęcie „pracownik” zastąpiono zwrotem „osoba wykonująca pracę zarobkową”. Ponadto, dla ujednolicenia nazewnictwa wprowadzono w § 1 ust. 2 pkt 1 projektowanego rozporządzenia skrót „zwolnienie od pracy” na określenie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. W dotychczas obowiązujących przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. posługiwano się zamiennie pojęciem zwolnienie od pracy i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Dodatkowo, w § 2 ust. 1 doprecyzowano, że osoba wykonująca pracę zarobkową ma obowiązek przystąpienia do pracy, bez konieczności uprzedniego wezwania pracodawcy. Tym samym zostaną wyeliminowane wątpliwości, jakie były podnoszone przez przedstawicieli doktryny i sądy. Z kolei, w § 2 ust. 2 projektowanego rozporządzenia określono termin na poinformowanie pracodawcy o ustaniu okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.



Nowe rozporządzenie wskazuje także sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, z rozróżnieniem na pracowników oraz inne niż pracownicy, osoby wykonujące pracę zarobkową.

Wskazanie tych różnic jest istotne i uzasadnione, ponieważ wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową nie ma zastosowania instytucja ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, która jest charakterystyczna dla stosunku pracy. Projektowane przepisy określają więc zasady ustalania wysokości wynagrodzenia innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy w odmienny sposób niż w stosunku do pracowników (por. § 3). Przyjęto w projekcie, że inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy ma prawo do wynagrodzenia, jakie ta osoba otrzymałaby, gdyby nie korzystała ze zwolnienia od pracy. Jednocześnie zastrzeżono na zasadzie wyjątku od reguły, że w przypadku, gdy wynagrodzenie innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową uzależnione jest od rezultatu osiągniętego przez tę osobę w ramach świadczonej pracy, osobie tej w okresie zwolnienia od pracy przysługuje prawo do miesięcznego świadczenia pieniężnego w wysokości 50 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1316). Stosując się do wytycznych do treści przedmiotowego rozporządzenia wskazanych w art. 31 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, założono, że osoby, którym przysługuje wynagrodzenie wyłącznie w razie osiągnięcia określonego rezultatu (jak wykonane dzieła, osiągnięte wyniki np. sprzedażowe), nie powinny ponosić ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Zadaniem projektodawcy jest niwelowanie tych ujemnych następstw, a z drugiej strony także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy. Projektując przepisy rozporządzenia należy także uwzględnić charakter stosunku prawnego łączącego osobę zwolnioną od pracy z pracodawcą. Stąd też propozycja, aby osoby te otrzymywały świadczenie pieniężne w wysokości 50 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, co pozwoli tym osobom na zapewnienie środków do życia w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Regulacja z § 4 ust. 2 jest niezbędna także ze względu na potencjalne trudności z ustaleniem wysokości wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy, jakie mogłyby powstać w przypadku znaczących różnic w wysokości

wynagrodzenia otrzymywanego przez działacza związkowego w poszczególnych miesiącach.

W § 4 ust. 3 przewidziano także, że osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej w okresie zwolnienia od pracy przysługuje świadczenie pieniężne wynikające z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 885).

W przypadku zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze, wysokość wynagrodzenia osoby wykonującej pracę zarobkową za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

W celu uniknięcia wątpliwości projekt przewiduje, że terminy i warunki płatności wynagrodzenia wynikające z umowy zawartej między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową mają także zastosowanie do wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 ust.1 projektowanego rozporządzenia.

Osoby niebędące pracownikami otrzymały również gwarancję, iż wykonywanie obowiązków związkowych w niepełnym wymiarze, nie pozbawia ich uprawnień, które zostały przyznane na podstawie łączącej ich z pracodawcą umowy. Ponadto, osobom tym zostały zagwarantowane inne świadczenia, które mogą wynikać z postanowień umownych, oraz świadczenia wskazane w art. 9 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej – wobec osób skierowanych do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej.

Celem powyższych regulacji jest przyznanie zarówno pracownikom, jak i niebędącym pracownikami osobom wykonującym pracę zarobkową, równorzędnych uprawnień w zakresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

Problematyka uregulowana w projekcie rozporządzenia nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedstawiania organom i instytucjom Unii Europejskiej w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia. W szczególności, zgodnie z art. 2 ust. 1 decyzji Rady 98/415/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie konsultacji Europejskiego Banku Centralnego udzielanych władzom krajowym w sprawie projektów przepisów prawnych (Dz. Urz. WE L 189 z 03.07.1998, str. 42; Dz. Urz. UE Polskie Wydanie Specjalne rozdz. 1, t. 1, str. 446) projekt rozporządzenia nie wymaga zasięgnięcia opinii Europejskiego Banku Centralnego, ponieważ nie wpływa na stabilność instytucji finansowych i rynków.

Projekt rozporządzenia nie będzie podlegał notyfikacji Komisji Europejskiej w trybie

ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1808, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia został udostępniony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. 2017 r. poz. 248), oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projektowane rozporządzenie nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

<p><b>Nazwa projektu</b> Projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Marek Waleskiewicz, Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS marek.waleskiewicz@mrpips.gov.pl, tel. 22 661 16 38</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 18.09.2018 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Upoważnienie ustawowe</p> <p><b>Nr w wykazie prac</b> RD419</p>
---	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Zasadność podjęcia prac zmierzających do wydania rozporządzenia wynika z upoważnienia ustawowego zawartego w art. 31 ust. 2<sup>1</sup> znowelizowanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.), zwanej dalej „u.z.z.”. W art. 31 ust. 2<sup>1</sup> u.z.z. została zawarta delegacja ustawowa dla Rady Ministrów do określenia, w drodze rozporządzenia, trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń.

Przedmiotowe rozporządzenie będzie regulowało ww. kwestie, w szczególności określając elementy kierowanego do pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wniosku o zwolnienie osoby wykonującej pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, sposób postępowania w przypadku ustania okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, czy też sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie przedmiotowego zwolnienia od pracy.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Dotychczas obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresie uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. poz. 336) zakresowo obejmowało dwie kwestie: 1) tryb udzielania urlopu bezpłatnego w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego oraz 2) tryb udzielania pracownikom zwolnień z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 u.z.z. oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie zwolnień od pracy.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zaistniała konieczność odpowiedniego dostosowania przepisów aktów wykonawczych. Z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw zostaną zmienione przepisy u.z.z., które zawierały upoważnienia ustawowe dla Rady Ministrów do wydania dotychczas obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (art. 25 ust. 1<sup>2</sup> oraz art. 31 ust. 2 u.z.z.). Zdecydowano się na wydanie dwóch odrębnych aktów wykonawczych. Pierwszy z nich będzie regulował kwestie związane z trybem udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobem postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego. Drugi akt wykonawczy (objęty niniejszą Oceną Skutków Regulacji) dotyczy trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Belgia: Wymiar czasu oddelegowania dla działaczy związkowych zależy od liczby pracowników. W przedsiębiorstwie między 300 a 500 pracowników, organizacji związkowej przysługują zazwyczaj trzy etaty związkowe w pełnym

wymiarze godzin (źródło: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Workplace-Representation>).

Dania: Reprezentanci związkowi mają zwykle prawo do płatnego oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych (<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Workplace-Representation>).

Francja: Delegaci związkowi mają prawo do płatnego czasu na działalność związkową. W przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 150 pracowników to 10 godzin miesięcznie, w przedsiębiorstwach zatrudniających od 151 do 499 pracowników – 15 godzin miesięcznie, w przedsiębiorstwach zatrudniających od powyżej 500 pracowników – 20 godzin miesięcznie (źródło: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>).

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy (osoby pracujące na podstawie umowy o pracę)	12 217 tys. osób (2017 r.) 12 285 tys. osób (I kw. 2018 r.)	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL	Przedmiotowy projekt rozporządzenia w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. poz. 336). Nie wpływa więc na pogorszenie sytuacji pracowników – działaczy związkowych.
Pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.)	2017 r.: 1 506 tys. podmiotów, w tym: - 663 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą zatrudniających pracowników <sup>1</sup> oraz - 843 tys. pozostałych podmiotów zatrudniających pracowników (spółki, przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie) <sup>2</sup> .  I kw. 2018 r.: 1 498 tys., w tym	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL (GUS). Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej (GUS).	Przedmiotowy projekt rozporządzenia w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. poz. 336). W związku z rozszerzeniem prawa koalicji na nowe grupy podmiotów, w

<sup>1</sup> Przez zatrudnienie w badaniu BAEL rozumieć należy jakąkolwiek formę świadczenie pracy, a więc także na podstawie umów cywilno-prawnych.

<sup>2</sup> Projekt oddziałuje na grupę pracodawców w rozumieniu znowelizowanej u.z.z. (czyli szerszym od pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.), MRPiPS nie dysponuje szczegółowymi danymi liczbowymi dotyczącymi podmiotów zatrudniających wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Można jednak założyć, że ww. grupa nie jest bardzo liczna. Najczęściej podmioty gospodarki narodowej zatrudniają osoby zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, a wówczas podmioty te są uwzględniane w ogólnej liczbie pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

	<p>- 646 tys. osób fizycznych prowadzących działalność oraz</p> <p>- 852 tys. pozostałych podmiotów</p>		<p>szczegółności samozatrudnionych lub osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, projekt przewiduje także sposób ustalenia wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego przysługującego innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy i stanowi to novum, z którym mogą wiązać się dodatkowe obciążenia finansowe po stronie pracodawców w rozumieniu znowelizowanej u.z.z.</p>
<p>Osoby wykonujące działalność osobiście (o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – Dz.U. z 2016 r. poz. 2032, z późn. zm.; dalej jako „ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych”), w tym na podstawie umów o dzieło i zlecenia.</p> <p>Osoby świadczące prace w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia.</p>	<p>Ok. 974 tys. osób (w 2013 r.)</p> <p>Ok. 1015 tys. osób (w 2014 r.)</p> <p>Ok. 1016 tys. osób (w 2015 r.)</p> <p>Ok. 982 tys. osób (w 2016 r.)</p> <p>W 2017 r. 462 tys. osób świadczyło pracę w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, w tym:</p> <p>400 tys. – umowy zlecenia;</p> <p>37 tys. - umowy o dzieło;</p> <p>12 tys. - kontrakt menedżerski;</p> <p>13 tys. - inne formy cywilno-prawne.</p> <p>I kw. 2018 r. 457 tys. osób świadczyło pracę w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, w tym:</p> <p>389 tys. – umowy zlecenia;</p> <p>34 tys. - umowy o dzieło</p> <p>18 tys. - kontrakt</p>	<p>Dane Ministerstwa Finansów, zawarte w Informacji dotyczącej rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2013 oraz zawarte w piśmie Ministerstwa Finansów Departamentu Podatków Dochodowych z grudnia 2015 r. w sprawie danych za 2014 r. (w odpowiedzi na zapytanie MRPiPS Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego).</p> <p>Należy pamiętać, że wskazana kategoria podatników poza osobami pracującymi na podstawie umów zleceń oraz umów o dzieło, obejmuje także osoby uzyskujące dochody w oparciu o pozostałe formy działalności zarobkowej wymienione w art. 13 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w tym m.in. z działalności duchownych, osiąganych z innego tytułu niż umowa o pracę czy osoby uzyskujące przychody w związku z zasiadaniem w zarządach i radach nadzorczych. Dostępne dane statystyczne nie umożliwiają wyodrębnienia osób, które osiągnęły przychody z tytułu wykonywania umów zlecenia lub umów o dzieło.</p> <p>Jednocześnie należy pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech</p>	<p>Tej grupie – z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym – przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>

	<p>menedżerski; 16 tys. - inne formy cywilno-prawne.</p>	<p>pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p> <p>Źródłem statystyki osoby świadczące prace w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia jest badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL.</p>	
<p>Osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych</p>	<p>Ok. 2267 tys. osób (w 2014 r.)</p> <p>Ok. 2885 tys. osób (rok 2013)</p> <p>Ok. 2896 tys. osób (rok 2014)</p> <p>Ok. 2940 tys. osób (rok 2015)</p> <p>2928 tys. osób (rok 2016)</p> <p>2924 tys. osób w 2017 r. ( 1834 tys. osób pozarolnicza działalność gospodarczą)</p> <p>2877 tys. osób w I kw. 2018r. ( 1844 tys. osób pozarolnicza działalność gospodarczą)</p>	<p>Dane Ministerstwa Finansów, zawarte w Informacji dotyczącej rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2014 r. oraz w Informacji dotyczącej ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych za 2014 rok. Liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, którzy złożyli zeznania podatkowe w 2014 r. – 2267 tys. osób, przy czym należy pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p> <p>Drugim źródłem wiedzy na temat liczby samozatrudnionych jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności. Zgodnie z danymi BAEL, liczba pracujących na własny rachunek w roku 2015 wyniosła około 2940 tys., w tym 632 tys. stanowili pracodawcy, natomiast 2308 tys. to pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników. Wśród tych osób 132 tys. stanowią samozatrudnieni a więc osoby, które świadczą usługi dla wyłącznie lub głównie jednego klienta / kontrahenta.</p> <p>W 2017 r. liczba osób pracujących na własny rachunek wyniosła 2924 tys. osób, w tym pracodawcy: 663 tys., pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników: 2261 tys. osób. Wśród tych osób 154 tys. stanowią samozatrudnieni a więc osoby, które świadczą usługi dla wyłącznie lub głównie jednego klienta / kontrahenta.</p>	<p>Tej grupie - z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym - przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>

		<p>W 2017 r. spośród 1834 tys. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą pracowników najemnych zatrudniało 622 tys. osób. Samozatrudnionych czyli nie zatrudniających żadnego pracownika i świadczących usługi wyłącznie dla jednego klienta/kontrahenta było 120 tys. osób.</p> <p>W I kwartale 2018 r. spośród 1844 tys. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą pracowników najemnych zatrudniało 615 tys. osób. 126 tys. osób nie zatrudniało żadnego pracownika i świadczyło usługi wyłącznie dla jednego klienta/kontrahenta.</p>	
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą	<p>974 osoby (rok 2013) 812 osoby (rok 2014) 710 osoby (rok 2015) 666 osoby (rok 2016)</p>	<p>Według Danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2013 r., liczba osób wykonujących pracę nakładczą w Polsce systematycznie się zmniejsza. W roku 2012 na tej podstawie świadczyło pracę 1242 osób. W roku 2013 pracę nakładczą wykonywały 974 osoby, w roku 2014 – 812 osoby, w 2015 roku 710 osób i w 2016 r. 666 osób.</p> <p>Należy jednak pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p>	<p>Tej grupie – z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym – przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>

## 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projekt przesłano do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 u.z.z.:
  - a) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
  - b) Forum Związków Zawodowych,
  - c) NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców:
  - a) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
  - b) Konfederacji „Lewiatan”,
  - c) Związkowi Rzemiosła Polskiego,
  - d) Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
  - e) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców.



Ponadto, projekt został skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz.1240).

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Źródła finansowania													
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wejście w życie projektowanej regulacji nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa oraz budżety jednostek samorządu terytorialnego. Rozporządzenie bowiem nie wpłynie tak na zwiększenie wydatków, jak i na zmniejszenie dochodów jednostek sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego, w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów.												

## 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	W wyniku wejścia w życie projektowanej regulacji liczba osób uprawnionych do korzystania z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej może ulec zwiększeniu. Z uwagi jednak na zasadę dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych, nie jest możliwe oszacowanie obciążenia przedsiębiorców, na których (w określonych przypadkach) będzie spoczywał obowiązek wypłaty wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego osobom wykonującym pracę zarobkową korzystającym ze zwolnienia. Projektowana regulacja może mieć wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych, gdy działaczem związkowym jest członek rodziny, osoba niepełnosprawna lub osoba starsza, otrzymująca wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne przysługujące jej w okresie zwolnienia od pracy.
--	---

### 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

### 9. Wpływ na rynek pracy

W wyniku rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów można założyć, że nastąpi wzmocnienie pozycji organizacji związkowych i wszystkich osób zatrudnionych w relacjach z pracodawcami. Osoby, które są członkami związku zawodowego, mają bowiem wyższą świadomość prawa i potrafią lepiej negocjować swoje warunki pracy. Proponowane zmiany mogą pomóc w odwróceniu trendu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Rozszerzenie prawa koalicji związkowej może więc skutkować zwiększeniem liczby osób pracujących na podstawie umów o pracę (umowy cywilnoprawne będą zastępowane umowami o pracę).

### 10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu		

### 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby rozporządzenie weszło w życie w dniu 1 stycznia 2019 r.

### 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Z uwagi na charakter zmian efekty wejścia w życie projektowanej regulacji będą natychmiastowe i nie wymagają pomiaru.

### 13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)